

Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:11

Uosukainen Katja, Autio Hanna-Leena, Leinonen Minna

TASA-ARVOSUUNNITELMAT JA PALKKAKARTOITUKSET SUOMESSA 2008



ISBN 978-952-00-2781-0 (nid.)
ISBN 978-952-00-2782-7 (PDF)
ISSN 1236-2115 (painettu)
ISSN 1797-9897 (verkkojulkaisu)
URN:ISBN:1978-952-00-2782-7 (PDF)
<http://unr.fi/URN:ISBN:978-952-00-2782-7>

Yliopistopaino, Helsinki 2009

KUVAILULEHTI

Julkaisija Sosiaali- ja terveysministeriö		Julkaisun päivämäärä 25.2.2009	
Tekijät Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto Uosukainen, Katja & Autio, Hanna-Leena & Leinonen, Minna		Julkaisun laji	
		Toimeksiantaja Sosiaali- ja terveysministeriö	
		Toimielimen asettamispäivä ja HARE-numero	
Julkaisun nimi Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset Suomessa 2008			
Tiivistelmä Tasa-arvolain uudistuksessa vuonna 2005 määriteltiin työpaikkoja koskevan tasa-arvosuunnittelun vähimmäisvaatimukset. Osana tasa-arvosuunnitelmaa työnantajien on tehtävä kartoitus naisten ja miesten palkoista sekä selvítettävä syyt mahdollisille palkkaeroille. Hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt käynnistivät vuonna 2006 yhteisen samapalkkaisuusohjelman puretuakseen suomalaisen työelämän kipeään ongelmaan: naisille maksetaan heikompaa palkkaa kuin miehille kun verrataan säännöllisen työajan ansioita. Tämä tutkimus on osa samapalkkaisuusohjelmaa ja toteuttaa osaltaan sen tavoitteita antamalla tietoa tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoitusten nykytilanteesta suomalaisilla työpaikoilla. Tutkimus tarjoaa määrällistä tietoa tasa-arvosuunnittelun yleisyydestä, suunnitelmien sisällöstä ja niistä seuranneista toimenpiteistä. Kyselyyn vastasi 764 henkilöstöhallinnon edustajaa. Vastaajat edustivat yksityistä ja julkista sektoria sekä evankelis-luterilaista kirkkoa ja seurakuntayhtymiä. Tutkimuksen tulokset ovat rohkaisevia, sillä tasa-arvosuunnittelu on yleistynyt ja monipuolistunut. Tieto tasa-arvosuunnitteluvaikeuksista oli saavuttanut työpaikat hyvin: kaikista työpaikoista 91 prosenttia oli tietoinen velvoitteesta. Eniten puutteita oli yksityisellä sektorilla, jolla 13 prosenttia vastanneista ei ollut suunnitteluvaikeuksista tietoisia. Tasa-arvosuunnitelma oli tehty 62 prosentilla työpaikoista. Kyselyhetkellä 14 prosenttia vastaajista ilmoitti, että suunnitelma oli tekeillä ja 23 prosenttia, ettei suunnitelmaa ollut tehty. Palkkakartoituksen oli tehnyt 60 prosenttia kyselyyn osallistuneista työpaikoista. 36 prosenttia ei ollut tehnyt kartoitusta. Neljä prosenttia vastaajista ei osannut sanoa, oliko heidän edustamallaan työpaikalla tehty palkkakartoitus. Suurilla työpaikoilla oli tehty tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoituksia pieniä työpaikkoja useammin. Vaikka tasa-arvosuunnitelman tehneiden työpaikkojen osuudet ovat määrällisesti kasvaneet, tulosten perusteella ei voida arvioida suunnitelmien laatua ja vaikuttavuutta kuin pintapuolisesti. Tasa-arvosuunnitelmien vaihtelevasta laadusta antaa viitteitä se, että esimerkiksi henkilöstön osallistuminen suunnitteluun ei työpaikoilla ole itsestään selvää: luottamushenkilöt olivat olleet mukana tasa-arvosuunnitelman tekemisessä vain noin neljänneksellä työpaikoista ja palkkakartoitusta toteuttamassa vain noin kolmanneksella työpaikoista. Tämä julkaisu on tiivistetty versio varsinaisesta tutkimusraportista.			
Avainsanat naisen asema, palkkaerot, palkkakuilu, palkkajärjestelmät, palkkaus, samapalkkaisuusohjelma, samapalkkaisuus, syrjintä, taloudellinen eriarvoisuus, tasa-arvo, tasa-arvosuunnitelmat, tasa-arvosuunnittelu, työnarviointi			
Muut tiedot www.stm.fi			
Sarjan nimi ja numero Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2009:11		ISSN 1236-2115 (nid.) 1797-9897 (PDF)	ISBN 978-952-00-2781-0 (nid.) 978-952-00-2782-7 (PDF)
Kokonaissivumäärä 40	Kieli Suomi	Hinta 12,50 €	Luottamuksellisuus Julkinen
Tätä julkaisua myy ja välittää Yliopistopainon kirjamyynä PL 4 (Vuorikatu 3 A) 00014 HELSINGIN YLIOPISTO Puhelin (09) 7010 2363, Fax (09) 7010 2374 books@yliopistopaino.fi www.yliopistopaino.fi/kirjamyynä		Kustantaja Sosiaali- ja terveysministeriö	

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare Social- och hälsovårdsministeriet	Utgivningsdatum 25.2.2009		
Författare Uosukainen, Katja & Autio, Hanna-Leena & Leinonen, Minna	Typ av publikation		
	Uppdragsgivare Social- och hälsovårdsministeriet		
	Projektnummer och datum för tillsättandet av organet		
Publikation Jämställdhetsplaner och lönekartläggningar i Finland 2008			
Referat <p>I samband med reformen av jämställdhetslagen år 2005 fastställdes minimikraven för en jämställdhetsplanering på arbetsplatserna. Som en del av jämställdhetsplanen ska man kartlägga lönerna för män och kvinnor och utreda orsaken till eventuella löneskillnader. Regeringen och arbetsmarknadsorganisationerna påbörjade år 2006 ett gemensamt likalönsprogram för att ta tag i ett svårt problem i det finländska arbetslivet: kvinnor lyfter lägre lön än män då man jämför inkomster från arbete med ordinarie arbetstider. Den här utredningen är en del av likalönsprogrammet och förverkligar för sin del målsättningarna genom att sprida information om nuvarande situation på de finländska arbetsplatserna beträffande jämställdhetsplanering och lönekartläggning.</p> <p>Forskningen ger kvantitativ information om hur allmän jämställdhetsplanering är, om innehållet i planerna och om åtgärder som de föranlett. Enkäten besvarades av 764 representanter för personaladministrationen. De representerade både den privata och den offentliga sektorn samt den evangelisk-lutherska kyrkan och kyrkliga samfundigheter.</p> <p>Resultaten från undersökningen är uppmuntrande eftersom jämställdhetsplanering har blivit mycket allmännare och mångsidigare. Informationen om skyldigheten att uppföra en jämställdhetsplan hade nått arbetsplatserna väl: av alla arbetsplatser var 91 procent medvetna om den. Mest brister fanns det på den privata sektorn, där 13 procent av dem som svarade inte var medvetna om planeringsskyldigheten. Jämställdhetsplanen var uppgjord på 62 procent av arbetsplatserna. Då enkäten utfördes svarade 14 procent av de tillfrågade att planen var under beredning och 23 procent att ingen plan var gjord.</p> <p>Lönekartläggning var utförd på 60 procent av arbetsplatserna som deltog i enkäten. Hela 36 procent hade inte utfört någon kartläggning. Fyra procent av de tillfrågade kunde inte svara på om den arbetsplats de representerade hade utfört en lönekartläggning. På större arbetsplatser hade man oftare gjort jämställdhetsplaner och lönekartläggningar än på de mindre.</p> <p>Även om andelen arbetsplatser som har uppgjort jämställdhetsplaner har kvantitativt ökat, kan man på basis av de här resultaten endast ytligt bedöma planernas kvalitet och effektivitet. Om jämställdhetsplanernas varierande kvalitet vittnar även det att det inte är självklart att personalen på arbetsplatserna deltar i planeringen: de förtroendevalda hade varit med om att göra upp jämställdhetsplanen bara på en fjärdedel av arbetsplatserna och om att genomföra lönekartläggning endast på en tredjedel.</p> <p>Den här publikationen är en sammanfattad version av den egentliga forskningsrapporten.</p>			
Nyckelord kvinnors ställning, löneskillnader, löneklyfta, lönesystem, lön, likalönsprogrammet, likalön, diskriminering, ekonomisk ojämlikhet, jämställdhet, jämställdhetsplaner, jämställdhetsplanering, arbetsvärdering.			
Övriga uppgifter www.stm.fi			
Seriens namn och nummer Social- och hälsovårdsministeriets rapporter 2009:11		ISSN 1236-2115 (print) 1797-9897 (online)	ISBN 978-952-00-2781-0 (inh.) 978-952-00-2782-7 (PDF)
Sidoantal 40	Språk Finska	Pris 12,50 €	Sekretessgrad offentlig
Distribution och försäljning Universitetstryckeriets bokförsäljning PB 4 (Berggatan 3 A) FI-00014 HELSINGFORS UNIVERSITET Tfn (09) 7010 2363 Fax (09) 7010 2374 books@yliopistopaino.fi www.yliopistopaino.fi/kirjamyynti		Förlag Social- och hälsovårdsministeriet	

DOCUMENTATION PAGE

DOCUMENTATION PAGE

Publisher Ministry of Social Affairs and Health, Finland	Date 25 February 2009		
Authors Work Research Centre, University of Tampere Uosukainen, Katja & Autio, Hanna-Leena & Leinonen, Minna	Type of publication		
	Commissioned by Ministry of Social Affairs and Health		
	Date of appointing the organ		
Title publication Gender Equality Planning and Pay Surveys in Finland 2008			
Summary The minimum requirements for gender equality planning at workplaces were specified in the context of the amendment of the Act on Equality between Women and Men in 2005. As a part of gender equality planning employers have to carry out a gender specific pay survey and investigate reasons for any differences in pay. In 2006, the Government and central labour market organisations launched a joint equal pay programme in order to tackle a problematic issue of the Finnish labour market: women are paid less than men when comparing the earnings for regular working hours. The present study is one of the outcomes of the Equal Pay Programme. It contributes to the programmes objectives by providing information about the present situation in regard to equality planning and pay surveys at workplaces in Finland. The study provides quantitative information on the prevalence and content of gender equality planning and measures following the process. The questionnaire was replied to by 764 HR-representatives. The respondents represent the private and public sectors, and the Evangelical Lutheran Church and joint parish boards. The results of the study are encouraging: equality planning has increased and is more diversified than before. Information about the obligation to carry out gender equality planning has reached the workplaces well: 91 per cent of all workplaces were aware of the obligation. The situation was most insufficient in the private sector, where 13 per cent of the respondents were not aware of this obligation. A gender equality plan had been drawn up by 62 per cent of the workplaces. At the time of the inquiry 14 per cent of the respondents reported that a plan had been made, while 23 per cent reported that no plan had been drawn up. 60 per cent of the workplaces that took part in the questionnaire had conducted a pay survey, while 36 per cent had not. Four per cent of the respondents did not know if a pay survey had been conducted at the workplace they represent. Large workplaces had drawn up equality plans and conducted pay surveys more often than small workplaces. Although the amount of workplaces that have prepared gender equality plans has increased in quantitative terms, it is impossible to assess the quality and effectiveness of the plans on the basis of the study. The employee representatives had participated in conducting gender equality plans at only approximately one quarter of the workplaces and participated in conducting pay surveys at only approximately one third of the workplaces. This might in part explain the varying quality of the equality plans. The present publication is a summarised version of the actual study report.			
Key words Differences in pay, discrimination, economic inequality, equal pay, equal pay programme, gender equality, gender equality plans, gender equality planning, evaluation, pay, pay gap, pay systems, women's status			
Other information Internet: www.stm.fi			
Title and number of series Reports of the Ministry of Social Affairs and Health 2009:11	ISSN 1236-2115 (print) 1797-9897 (online)	ISBN 978-952-00-2781-0 (pb) 978-952-00-27827 (PDF)	
Number of pages 40	Language Finnish	Price 12,50 €	Publicity Public
Distribution and sales Helsinki University Print Bookstore P.O. Box 4 (Vuorikatu 3 A) FI-00014 HELSINKI UNIVERSITY, FINLAND Tel +358 9 7010 2363 Fax +358 9 7010 2374 books@yliopistopaino.fi www.yliopistopaino.fi/bookstore		Financier Ministry of Social Affairs and Health	

Sisällys

1 Johdanto	11
2 Tasa-arvosuunnittelu	16
3 Palkkakartoitus.....	19
4 Pohdinta.....	23
Lähteet.....	29
Liite 1	31

I Johdanto

Tasa-arvolakia uudistettiin laajasti vuonna 2005. Lakiuudistuksen keskeinen sisältö koski tasa-arvon edistämistä työpaikoilla. Tässä keskeinen väline on tasa-arvosuunnitelma, jonka vähimmäisvaatimukset määriteltiin lainuudistuksessa. Osana tasa-arvosuunnittelua työnantajien tulee selvittää mahdolliset sukupuolten palkkaerot sekä erojen syyt. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan tasa-arvosuunnittelun toteutusta yksityisen ja julkisen sektorin sekä evankelisluterilaisen kirkon työpaikoilla.

Sukupuolten välisten palkkaerojen on todettu tasa-arvolain muutosta koskevassa hallituksen esityksessä korjaantuvan varsin hitaasti (HE 195/2004 vp). Hallitus ja työmarkkinajärjestöt käynnistivät samapalkkaisuusohjelman vuonna 2006 puretuakseen suomalaisen työelämän kipeään ongelmaan: naisille maksetaan heikompa palkkaa kuin miehille kun verrataan säännöllisen työajan ansioita.

Samapalkkaisuusohjelman tavoitteena on kaventaa naisten ja miesten välistä palkkaeroa 15 prosenttiin vuoteen 2015 mennessä. Siihen pyritään muun muassa sopimuspolitiikalla, purkamalla työelämän ja ammattien sukupuolittumista, kehittämällä palkkausjärjestelmiä ja tukemalla naisten urakehitystä. Tämä tutkimus on osa samapalkkaisuusohjelmaa ja toteuttaa osaltaan sen tavoitteita antamalla tietoa tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoitusten nykytilanteesta työpaikoilla.

Tämä julkaisu on tiivistelmä laajemmasta raportista, joka on toimitettu sosiaali- ja terveysministeriöön samapalkkaisuusohjelman koordinaatioryhmälle. Tutkimus tarjoaa määrällistä tietoa tasa-arvosuunnittelun yleisyydestä, suunnitelmien sisällöstä ja niistä seuranneista toimenpiteistä. Kysely kohdistettiin työpaikkojen henkilöstöhallinnosta vastaaville. Näin ollen se ei kuvaa henkilöstön näkemyksiä asiasta. Tasa-arvosuunnitteluprosessin yksityiskohtainen laadullinen tarkastelu jää myös tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Tutkimuksella on myös toinen lähtökohta: hyväksyessään tasa-arvolain uudistuksen vuonna 2005 eduskunta velvoitti hallituksen antamaan selvityksen lain toivuudesta vuoden 2009 loppuun mennessä. Tasa-arvosuunnittelun tarkastelu osana selvitystä on tärkeää, koska tasa-arvosuunnitelman on katsottu konkretisoivan tasa-arvon edistämistä työpaikoilla pelkkää yleistä edistämisvelvoitetta paremmin (vrt. HE 195/2004 ja HE 90/1994 vp).

Tutkimuksen tulokset ovat rohkaisevia, sillä tasa-arvosuunnittelu on selvästi yleistynyt ja monipuolistunut. Tieto tasa-arvosuunnitteluvetoisuudesta oli saavuttanut työpaikat hyvin: kaikista työpaikoista 91 prosenttia tiesi velvoitteesta. Eniten puutteita oli yksityisellä sektorilla: 13 prosenttia vastanneista ei ollut suunnitteluvetoisuudesta tietoisia. Tasa-arvosuunnitelma oli kyselyhetkellä tehty 62 prosentilla työpaikoista. 14 prosentilla tutkituista työpaikoista tasa-arvosuunnitelma oli tekeillä ja 23 prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei heidän edustamallaan työpaikalla ollut tasa-arvosuunnitelmaa.

Palkkakartoituksen oli tehnyt 60 prosenttia työpaikoista. 36 prosenttia ei ollut tehnyt kartoitusta ja neljä prosenttia vastanneista ei osannut sanoa, oliko heidän edustamallaan työpaikalla tehty palkkakartoitus. Suuret työpaikat olivat tehneet tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoituksia pieniä työpaikkoja useammin. Vaikka tasa-arvosuunnitelman tehneiden työpaikkojen osuudet ovat määrällisesti kasvaneet, tulosten perusteella ei voida kuin pintapuolisesti arvioida suunnitelmien laatua ja vaikuttavuutta. Kattavan kuvan saaminen edellyttäisi laadullista tarkastelua tasa-arvosuunnittelun prosessista ja sen vaikutuksista.

Tasa-arvosuunnitelmien vaihtelevasta laadusta kertoo melko karua kieltä se, että henkilöstön osallistuminen tasa-arvosuunnitteluun ei ole työpaikoilla itsestään selvää. Luottamushenkilöt olivat olleet mukana tasa-arvosuunnitelman tekemisessä vain noin neljänneksellä työpaikoista ja palkkakartoitusta toteuttamassa vain noin kolmanneksella työpaikoista. Ilman jatkotutkimusta on vaikea arvioida, johtuuko tämä siitä, ettei heitä ole osattu tai haluttu pyytää mukaan suunnitteluprosessiin. Vai ovatko luottamushenkilöt kenties itse jättäytyneet pois tasa-arvosuunnittelusta?

Tutkimus on toteutettu Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa. Siihen ovat osallistuneet tutkimusamanuenssi Hanna-Leena Autio, tutkija Minna Leinonen, tutkimusassistentti Sannu Syrjä, tutkija Nina Talola, hankkeen projektipäällikkö Katja Uosukainen sekä tutkimusjohtaja Tuula Heiskanen. Katja Uosukaisen lisäksi raportin kirjoittamiseen ovat osallistuneet Hanna-Leena Autio ja Minna Leinonen. Nina Talola osallistui kyselyn toteuttamiseen ja aineiston tallentamiseen sekä luvun 2 kirjoittamiseen. Sannu Syrjä on oikolukenu raportin. Sosiaali- ja terveysministeriöstä hankkeen kanssa yhteistyössä ovat olleet ylitarkastaja Pamela Sinclair sekä samapalkkaisuusohjelman koordinaattori Outi Viitamaa-Tervonen. Heidän lisäksi hankkeen ohjausryhmään kuuluivat Tasa-arvovaltuutetun toimistosta ylitarkastaja Anne Paasikoski ja Työelämän tutkimuskeskuksen tutkimusjohtaja Tuula Heiskanen. Kyselyä ja tuloksia ovat lisäksi kommentoineet toimistopäällikkö Anja

Nummijärvi Tasa-arvovaltuutetun toimistosta sekä samapalkkaisuusohjelman suunnittelija Mari-Elina McAteer sosiaali- ja terveystieteiden ministeriöstä.

Tutkimuksen viitekehys

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sukupuolten tasa-arvoa työelämässä. Tasa-arvosuunnitelman ja sen osana tehtävän palkkakartoituksen tavoitteena on toteuttaa työnantajan velvoitetta edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvolaki on proaktiivinen: se ei ainoastaan määrittele, mikä on kiellettyä, vaan velvoittaa toimimaan tasa-arvoa edistävasti. Lisäksi se vastaa yhteiskunnalliseen tilanteeseen: sukupuolten tasa-arvo ei ole toteutunut ja työelämä todetaan keskeiseksi alueeksi parantaa erityisesti naisten asemaa. Suomalaisten tasa-arvonäkemyksiä tarkastelevan vuoden 2008 tasa-arvobarometrin mukaan naisista 84 prosenttia ja miehistä 61 prosenttia piti miesten asemaa selvästi tai hiukan parempana kuin naisten. (Nieminen 2008, 14–15.)

Tasa-arvosuunnitelmalla pyritään juurruttamaan tasa-arvonäkökulma kaikkeen henkilöstöä ja työympäristöä koskevaan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon (HE 195/2004 vp). Sekä sisällölliset että rakenteelliset tavoitteet tasa-arvon edistämiseksi työpaikoilla ovat laaja-alaiset ja niillä pyritään sukupuolesta johtuvan eriarvoisuuden ehkäisemiseen ja poistamiseen. Laissa huomioidaan työpaikan käytettävissä olevat resurssit, joita tarkastellaan tässäkin tutkimuksessa. Vaikka tasa-arvon edistämiskäytännöt kohdistuvat työnantajiin, on tasa-arvosuunnitelma laadittava yhteistyössä henkilöstön kanssa. Siten tasa-arvon edistäminen voidaan nähdä työnantajan ja työntekijöiden yhteisenä toimintana.

Tutkimuksen viitekehysten muodostavat tasa-arvolain asettamat tasa-arvosuunnitelmaa ja palkkakartoitusta koskevat säädökset. On myös huomioitava, missä tarkoituksessa nämä säädökset on tehty: tasa-arvosuunnittelua tulisi toteuttaa siten, että se palvelee tasa-arvon edistymistä. Taulukossa 1 on eritelty lain tasa-arvosuunnitelmalle asettama sisältö. Tasa-arvosuunnitteluvuorokausi koskee työnantajia, jotka työllistävät säännöllisesti vähintään 30 henkeä. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Se voi olla oma itsenäinen suunnitelmansa tai se voidaan vaihtoehtoisesti sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Taulukko 1. Tasa-arvosuunnitelma tasa-arvolain edellyttämänä

Tasa-arvosuunnitelman osa-alueet	Sisältö	Ajankohta
<i>Selvitys</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Työpaikan tasa-arvotilanne • Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin • Kartoitus naisten ja miesten <ul style="list-style-type: none"> → tehtävien luokituksesta → palkoista → palkkaeroista 	<ul style="list-style-type: none"> • Vuosittain • Paikallisesti sovittuna vähintään kerran kolmessa vuodessa
<i>Toimenpiteet</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Käynnistettävät tai toteutettavaksi suunniteltujen toimenpiteiden tavoitteet: <ul style="list-style-type: none"> → tasa-arvon edistäminen → palkkatasa-arvon saavuttaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Vuosittain
<i>Arvio</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Aikaisempien toimenpiteiden toteuttaminen ja niiden tulokset 	<ul style="list-style-type: none"> • Vuosittain

Aineiston kuvaus ja kyselyn otanta

Tasa-arvolain toimivuuden seuranta- ja arviointikyselyä varten tilattiin Tilastokeskukselta satunnaisotanta, joka käsitti 1500 työpaikkaa koko maasta. Otantaan otettiin mukaan yritykset ja työpaikat, jotka työllistivät vähintään 30 henkilöä. Kysely kohdennettiin henkilöstöhallinnolle tai muille työnantajan edustajille ja se toteutettiin loppukeväällä 2008.

Tutkimuksessa tarkasteltiin yksityisen sektorin ja julkisen sektorin sekä kirkon tasa-arvosuunnitelmien toteutumista. Tilastokeskuksen aineistossa seurakunnat ja uskonnolliset yhteisöt sisältyivät yksityisen sektorin aineistoon, mutta olivat sieltä eroteltavissa. Jatkossa kirkkotermiä käytettäessä tarkastelussa ovat mukana vain evankelis-luterilaiset seurakunnat ja seurakuntayhtymät.

Kirkko on raportoitu muusta valtiosektorista erikseen, sillä kirkon piirissä toimintaehdot eroavat muista sektoreista ja tasa-arvokysymykset ovat aktualisoituneet siellä viime aikoina eri tavalla kuin muilla sektoreilla. Kun tarkastellaan kaikkia vastanneita, mukana on lisäksi kuusi evankelis-luterilaista järjestöä tai säätiötä, jotka ovat mukana koko aineiston tarkastelussa.

Kyselytutkimusta varten tehty otanta suhteutettiin työpaikkojen lukumäärään siten, että julkiselta sektorilta valittiin 400, yksityiseltä sektorilta 1000 ja kirkolta 100 ehdot täyttävää työpaikkaa. Kyselyn lopulliseksi vastausprosentiksi muodostui 51 prosenttia.

Taulukko 2. Kyselyyn vastanneet ja vastausprosentit

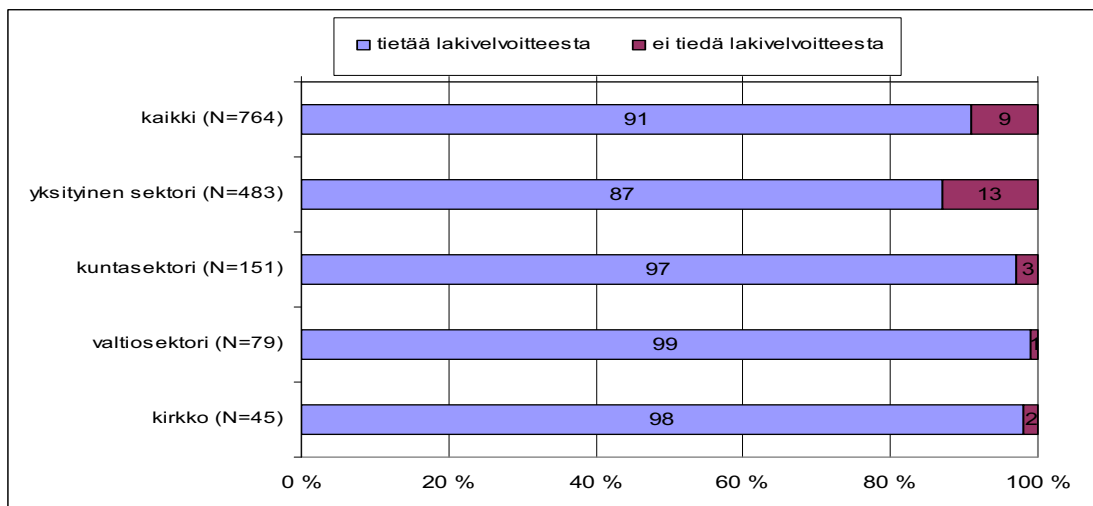
Kyselytutkimus 2008	Kysely lähetetty	Vastaajia (N)	Vastaus %
Julkisyhteisöt	400	230	58
Kunta		107	
Kuntayhtymä		44	
Keskushallinto		32	
Aluehallinto		22	
Paikallishallinto		25	
Seurakunnat ja uskonnolliset yhteisöt	100	51	51
Seurakunnat ja -yhtymät		45	
Järjestöt ja säätiöt		6	
Yksityinen sektori	1000	483	48
Teollisuus		192	
Palvelut		256	
Muu		35	
Kaikki yhteensä	1500	764	51

2 Tasa-arvosuunnittelu

Tieto tasa-arvosuunnitteluvoitteesta ja sen toteutuminen

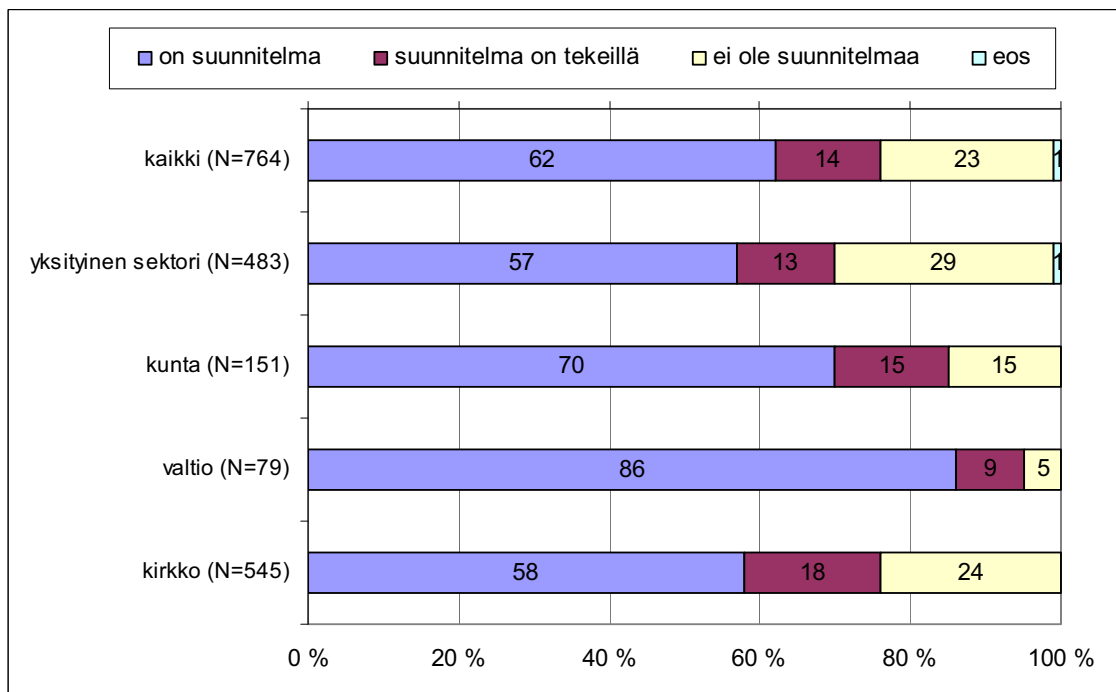
Työpaikoilla oltiin varsin hyvin perillä tasa-arvolain asettamasta tasa-arvosuunnitteluvoitteesta, sillä kaikista kyselyyn vastanneista työpaikkojen edustajista 91 prosenttia olivat asiasta tietoisia. Kirkon, valtion ja kuntien piirissä tasa-arvosuunnitteluvoitteen tunsivat melkein kaikki vastanneet. Huonoiten tieto oli saavuttanut yksityisen sektorin, jossa 13 prosenttia vastanneista ei ollut suunnitteluvoitteesta tietoisia.

Kuvio 1. Tasa-arvosuunnitteluvoitteesta tietoiset työpaikat, %



Enemmistö työpaikoista oli kyselyhetkellä tehnyt tai oli tekemässä tasa-arvosuunnitelmaa. Kaiken kaikkiaan 62 prosenttia vastanneista ilmoitti, että heidän edustamallaan työpaikalla oli voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma. 14 prosentilla työpaikoista tasa-arvosuunnitelma oli tekeillä ja 23 prosenttia vastanneista ilmoitti, ettei heidän työpaikallaan ollut tasa-arvosuunnitelmaa. Eniten tasa-arvosuunnitelmia oli tehty valtiosektorilla, jossa suunnitelma oli 86 prosentilla vastanneista. Seuraavaksi eniten tasa-arvosuunnitelmia oli tehty kuntasektorilla (70 %). Yksityisellä sektorilla reilulla puolella (57 %) oli voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma. Kyselyyn osallistuneista seurakunnista ja seurakuntayhtymistä 58 prosentilla oli voimassa oleva tasa-arvosuunnitelma.

Kuvio 2. Tasa-arvosuunnittelun tila sektoreittain, %



Tasa-arvosuunnitteluvuorokauden toteutumista on tutkittu varsin vähän. Tasa-arvo-laki uudistui vuonna 2005, jolloin suunnitelmalle määrättiin vähimmäissisältö ja suunnitelman puuttuminen sanktioitiin. Ennen vuotta 2005 tehtyjen tutkimusten mukaan¹ noin kolmanneksella työpaikoista oli tasa-arvosuunnitelma. Ammattijär-jestöjen kyselyiden mukaan tasa-arvosuunnitelmia on tehty seuraavasti: SAK:n syk-syllä 2008 tekemän luottamusmieskyselyn mukaan tasa-arvosuunnitelmia tehnei-den työpaikkojen osuus oli 58 prosenttia². Akavan vuoden 2008 kyselyn mukaan tasa-arvosuunnitelmia oli 62 prosentilla työpaikoista.³ Valtion työmarkkinalaitok-sen kyselyn mukaan suunnitteluvuorokauden piirissä olevista virastoista ja laitoksista tasa-arvosuunnitelman oli tehnyt 84 prosenttia.⁴

¹ Ahponen, Sanna & Paasikoski, Anne 2003; Tasa-arvosuunnittelun toteutuminen pirkanmaalaisissa työpai-koissa; Heikkilä 2004; SAK:n luottamusmieskysely 2003.

² SAK luottamusmieskysely 2008. <http://www.sak.fi/tasa-arvo>

³ Akavan luottamusmieskysely 2008. <http://www.akava.fi>

⁴ <http://www.vm.fi/vtml>

Seuraavassa on esitetty keskeisimpiä tuloksia liittyen tasa-arvosuunnitelman puuttumiseen, suunnitelman laatimiseen, rakenteeseen ja voimassaoloon sekä suunnitelman sisältöön, seuraamiseen ja vaikutuksiin.

Syitä tasa-arvosuunnitelman puuttumiselle

- Suuret työpaikat olivat tehneet suunnitelmia pieniä työpaikkoja useammin.
- Aikapula oli yleisin syy sille, että työpaikalla ei ollut tasa-arvosuunnitelmaa, paitsi yksityisellä sektorilla, jossa suurimmaksi syyksi mainittiin tiedon puute.
- Viidennes vastaajista, joilta tasa-arvosuunnitelma puuttui, oli sitä mieltä, että tasa-arvosuunnitelmalle ei ollut tarvetta.

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen, rakenne ja voimassaolo

- Yleisin suunnitelman laatimisessa mukana ollut taho oli henkilöstöhallinto (56 %). Usein mukana olivat olleet myös työsuojelutoimikunta (42 %) ja yhteistoimintaelin (39 %). Luottamushenkilöt olivat olleet mukana suunnitelman tekemisessä 26 prosentilla työpaikoista, tasa-arvoryhmä 25 prosentilla ja nimetty vastuuhenkilö 21 prosentilla työpaikoista. Ulkopuolista konsulttia oli tasa-arvosuunnitelman laatimiseen käyttänyt kolme prosenttia vastanneista.
- Tasa-arvosuunnitelmien pohjana oli useimmiten käytetty henkilöstöhallinnon tilastoja (73 %), keskusteluja (68 %) sekä henkilöstökyselyjä (49 %). Joka kolmas työpaikka oli tehnyt erillisen tasa-arvoselvityksen tilanteen kartoittamiseksi.
- Erillinen tasa-arvosuunnitelma oli yleisin (70 %) tasa-arvosuunnitelman muoto. 15 prosentilla tasa-arvosuunnitelma oli osa jotain muuta suunnitelmaa. Seitsemällä prosentilla vastanneista tasa-arvosuunnitelma oli yhdistetty yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa. Kuudella prosentilla tasa-arvosuunnitelma oli useiden yksiköiden yhteinen.
- Puolella vastanneista työpaikoista tasa-arvosuunnitelma oli tehty vuosina 2007 tai 2008. 44 prosentilla se oli tehty vuosina 2005 tai 2006. Neljä vuotta tai sitä vanhempi suunnitelma oli kuudella prosentilla vastanneista.
- Suurimmalla osalla (73 %) vastanneista tasa-arvosuunnitelma oli voimassa toistaiseksi. Noin neljänneksellä vastanneista suunnitelma oli määräaikainen.

Tasa-arvosuunnitelman sisältö, seuraaminen ja vaikutukset

- Suunnitelmissa yleisimmin huomioitu asioita olivat palkkaus ja muut työsuhteen edut (93 %). Myös naisten ja miesten tasapuolinen sijoittuminen eri tehtäviin (88 %) sekä rekrytointi (85 %) olivat usein mainittuja asioita. Seuraavaksi useimmin olivat mainittuina syrjintä (75 %) ja häirintä (75 %), työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen (74 %) sekä uralla eteneminen (71 %).

- Parhaiten tasa-arvosuunnitelmilla oli vastanneiden mielestä onnistuttu parantamaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyviä asioita sekä vähentämään häirintää. Seuraavaksi eniten oli pystytty vaikuttamaan palkkaukseen liittyviin asioihin sekä vähentämään syrjintää.
- Lähes 90 prosenttia tasa-arvosuunnitelman tehneistä työpaikoista oli seurannut suunnitelman toteutumista. Lähes puolessa työpaikoista tasa-arvosuunnitelmaa seurattiin osana henkilöstöpoliittista seuranta. Kolmasosalla työpaikoista seuranta oli yt-ryhmän vastuulla. 13 prosentilla vastanneista seuraaminen oli puolestaan tasa-arvoryhmän vastuulla.
- 71 prosentilla työpaikoista tasa-arvosuunnitelmasta raportoititiin johdolle.

3 Palkkakartoitus

Palkkakartoitusten yleisyys

Tasa-arvolaki edellyttää työpaikkoja tekemään palkkakartoituksen osana tasa-arvosuunnitelmaa. Lain mukaan suunnitelman osana on oltava ”erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista”. Laissa ei ole määritelty sitä, miten kartoitus tulee tehdä. Viime kädessä työnantaja vastaa siitä, että kartoitus on lainmukainen ja riittävä.

Tasa-arvovaltuutettu on antanut palkkakartoituksen tarkemmasta sisällöstä suosituksen⁵, joka pohjautuu tasa-arvolain säätämistä edeltäneisiin lainvalmistelutöihin⁶, EY:n samapalkkaisuusdirektiiviin, tasa-arvolain samapalkkaisuussäännöksiin sekä palkkakartoituksen tavoitteeseen varmistaa syrjimätön palkkaus.

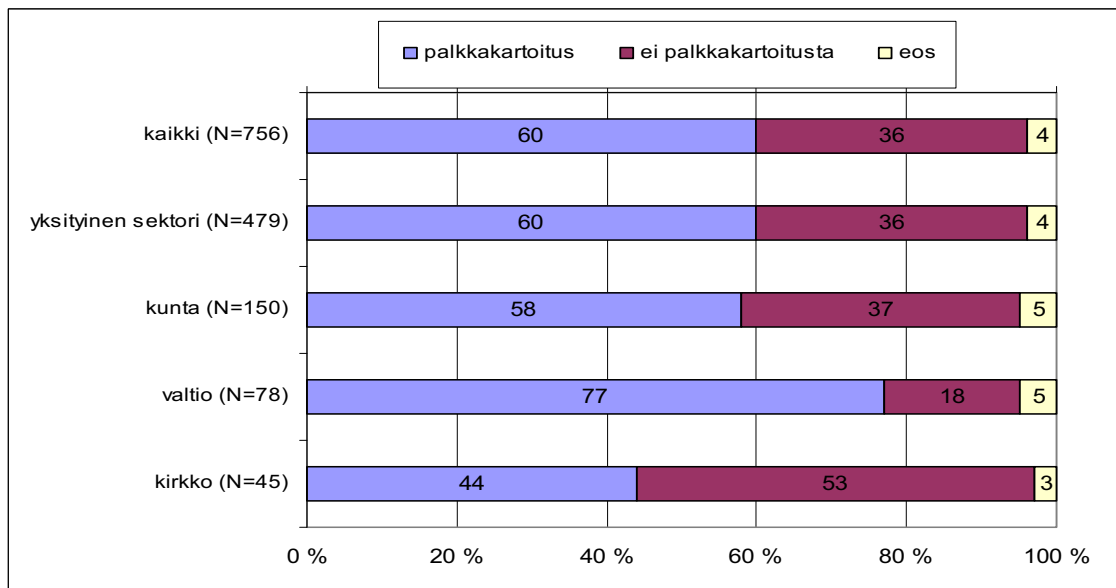
Kaikista työpaikoista 60 prosenttia oli tehnyt palkkakartoituksen. Työpaikoista 36 prosenttia ei ollut tehnyt kartoitusta ja neljä prosenttia vastanneista ei osannut sanoa, oliko heidän työpaikallaan tehty kartoitus. Kartoituksia oli tehty valtiosektoril-

⁵ <http://www.tasa-arvo.fi/Resource.phx/tasa-arvo/tasa-arvovaltuutettu/palkkakartoitus.htx>

⁶ Tasa-arvolain uudistamistoimikunnan mietintö (STM:n komiteamietintö 2002:9); Hallituksen esitys (HE 195/2004) <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2004/20040195>; Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö (TyVM 3/2005).

la 77 prosentilla, yksityisellä sektorilla 60 prosentilla, kuntasektorilla 58 prosentilla ja kirkkosektorilla 44 prosentilla kyselyyn vastanneista työpaikoista. Todennäköisesti kaikki palkkakartoituksen tehneet työpaikat eivät ole tehneet palkkojen vertailua tasa-arvosuunnitelmaa varten, vaan kyseessä on palkkojen tarkastelu työpaikalla ylipäätään.

Kuvio 3. Palkkakartoitusvelvoitteen toteutuminen eri sektoreilla, %



Palkkakartoitukset olivat sitä yleisempiä, mitä suuremmasta työpaikasta oli kyse. Suurista työpaikoista 76 prosenttia oli tehnyt kartoituksen, 50–249 henkilöä työllistävästä työpaikoista 61 prosenttia ja pienistä alle 50 henkilöä työllistävästä työpaikoista 44 prosenttia.

Taulukkoon 3 on koottu eri tahojen keräämää tietoa palkkakartoitusten yleisyydestä. Eri tahojen tekemien selvitysten tuloksissa on nähtävissä suuria eroja. Tulokset tehtyjen palkkakartoitusten määrästä vaihtelevat alle kolmanneksesta kaikkiin vastanneisiin. Tulosten suuria eroja voi selittää erilainen kysymyksenasettelu: osalta on kysytty onko työpaikalla tehty tasa-arvolain ehdot täyttävä palkkakartoitus, toisilta taas onko työpaikalla ylipäätään tehty palkkakartoitusta.

Taulukko 3. Tietoja palkkakartoitusten yleisyydestä

Tutkimuksen teettäjä tai tekijä	Vuosi	Kohderyhmä	Palkkakartoituksen tehneet työpaikat, %
EK	2006	EK:n jäsenyritykset	56
Kunnallinen työmarkkinalaitos	2006	Kunnat ja kuntayhtymät	34
Palvelualojen ammattiliitto PAM	2006	PAM:in luottamushenkilöt	28
Valtion työmarkkinalaitos	2007	Henkilöstöhallinnossa toimivat tai muut työnantajan edustajat	68
SAK	2007/2008	SAK:n luottamusmiehet	36/35
Akava	2008	Akavan luottamusmiehet (YTN/kunta/seurakunta/valtio)	52
Tilastokeskus	2008	Kunnat ja kuntayhtymät	100 Kaikki 21 vastannutta organisaatiota tehneet palkkakartoituksen. Kysely lähetetty 81:lle.
Työelämän tutkimuskeskus	2008	Vähintään 30 henkeä työllistävät työpaikat. Henkilöstöpäälliköt tms. työnantajan edustajat.	60

Seuraavassa on esitetty keskeisimpiä tuloksia liittyen palkkakartoituksen toteutukseen, haasteisiin, tulosten julkisuuteen ja seurauksiin. *Prosenttiosuudet on laskettu suhteessa palkkakartoituksen tehneisiin.*

Palkkakartoituksen vertailujen tekeminen

- Eri ammattiryhmien naisten ja miesten palkkoja oli vertaillut 65 prosenttia palkkakartoituksen tehneistä työpaikoista.
- Eri henkilöstöryhmien naisten ja miesten palkkoja oli vertaillut 45 prosenttia työpaikoista.
- Neljännes työpaikoista oli vertaillut eri osastojen naisten ja miesten palkkoja.
- 17 prosenttia vastanneista työpaikoista oli tehnyt palkkavertailua yli työehtosopimusrajojen.
- 13 prosenttia oli verrannut eri palkkausjärjestelmiä ja 12 prosenttia verrannut määräaikaisten ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkoja. 9 prosenttia oli verrannut osa-aikaisten ja kokoaikaisten työntekijöiden palkkoja.

- 56 prosenttia työpaikoista oli tehnyt palkkavertailun vertailemalla kokonaispalkkoja. Säännöllisen työajan keskipalkkoja oli vertaillut 47 prosenttia. Palkanositusta vertailua oli tehnyt vain 15 prosenttia työpaikoista.
- 63 prosenttia kaikista palkkakartoituksen tehneistä työpaikoista oli verrannut naisten ja miesten sijoittumista eri vaativuusluokkiin, 24 prosenttia ei ollut verrannut ja 13 prosenttia ei ollut tehnyt vaativuudenarviointia.
- Kattavan palkkakartoituksen kriteerit ovat työpaikkakohtaisia. Yhteistä niille on se, että kattava palkkakartoitus edellyttää useamman vertailun tekemistä. Läheskään kaikilla palkkakartoituksen tehneillä työpaikoilla kartoitus ei ollut kattava.

Palkkakartoituksen toteutus

- Suurimmalla osalla (82 %) palkkakartoituksen tehneistä työpaikoista henkilöstöhallinto oli ollut mukana palkkakartoituksen tekemisessä.
- 40 prosentilla työpaikoista johto oli osallistunut kartoituksen tekemiseen.
- Vain noin kolmanneksella työpaikoista luottamushenkilöt olivat olleet mukana palkkakartoituksen toteuttamisessa.
- Tasa-arvoryhmä oli ollut mukana palkkakartoituksen tekemisessä vain reilulla kymmenellä prosentilla työpaikoista.
- Työnantajaliittojen ohjeet (63 %) olivat palkkakartoituksen teossa eniten käytetty ohjeistus. Tasa-arvovaltuutetun ohjeita oli käyttänyt kolmannes työpaikoista ja työntekijäliittojen ohjeita oli käyttänyt hiukan alle kolmannes eli 29 prosenttia työpaikoista. Useat työpaikat olivat käyttäneet useita eri ohjeita kartoituksen laatimisessa.

Palkkakartoituksen haasteet

- Suurin haaste palkkakartoituksen toteuttamisessa oli vertailtavien ryhmien pienuus (72 %).
- Seuraavaksi eniten haasteita aiheutti naisten ja miesten toimiminen eri tehtävissä (49 %) ja huoli palkkojen paljastumisesta (38 %).
- Noin viidenneksellä työpaikoista oli ollut vaikeuksia saada tietojärjestelmästä tarvittavia tietoja.
- Viidenneksellä työpaikoista oltiin epätietoisia siitä, miten palkkakartoitus tulisi tehdä.
- Huoli mahdollisista epämieluisista tuloksista ja erimielisyydet toteuttamisesta olivat haasteena vain harvoin.

Palkkakartoituksen tulosten julkisuus

- Palkkakartoituksen tulokset olivat useimmiten henkilöstöhallinnon (83 %) ja johdon (80 %) tiedossa.
- 63 prosentilla tulokset olivat luottamushenkilöt tiedossa.
- Hiukan alle kolmanneksella työpaikoista työntekijöillä oli tieto kartoituksen tuloksista.
- Neljänneksellä työpaikoista tasa-arvoryhmä oli saanut tulokset tietoonsa.
- Palkkakartoituksen johtopäätökset ja toimenpiteet olivat osa tasa-arvosuunnitelmaa 72 prosentilla palkkakartoituksen tehneistä työpaikoista.

Palkkakartoituksen seuraukset

- 56 prosenttia palkkakartoituksen tehneistä työpaikoista oli havainnut eroja naisten ja miesten palkkauksessa.
- Keskeisimmäksi palkkaerojen syyksi arvioitiin naisten ja miesten toimiminen eri tehtävissä (80 %). Naisten ja miesten erilaisen aseman arvioi syyksi 54 prosenttia vastanneista. 28 prosenttia vastanneista arvioi, että työskentelyvuodet selittävät naisten ja miesten palkkaeroja. Koulutuksen arvioi palkkaerojen syyksi 21 prosenttia ja henkilökohtaisen suoriutumisen 18 prosenttia vastanneista. Joka kymmenes vastaaja ei osannut selittää, mistä palkkaerot johtuivat.
- Palkkakartoituksesta ei ollut 45 prosentilla työpaikoista seurannut mitään. Varsinaisista toimenpiteistä useimmin seurauksena oli ollut työnkuvien ja tehtävänimikkeiden läpikäynti (28 %) ja työn vaativuuden arviointi ja palkkojen korjaaminen (23 %). 16 prosenttia työpaikoista oli palkkakartoituksen kannustamana selvittänyt palkkaeroja tarkemmin. Joka kymmenennellä työpaikalla oli tehty palkkausjärjestelmän uudistus.

4 Pohdinta

Tasa-arvolain toimivuutta arvioitaessa on tärkeää kiinnittää huomiota lain pyrkimyksiin ehkäistä syrjintää, edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain toteuttamisessa tulisi huomioda sekä muodolliset että sisällölliset vaateet. Muodollisesti tarkasteltuna tasa-arvon edellytykset näyttävätkin parantuneen: 91 prosenttia tämän tutkimuksen kyselyyn vastanneista oli tietoisia tasa-arvosuunnitteluvaikeuksista ja 62 prosentilla työpaikoista oli tehty tasa-arvosuunnitelma.

Tasa-arvosuunnittelu oli kaikkein yleisintä valtiosektorilla, jossa 86 prosentilla työpaikoista oli tehty tasa-arvosuunnitelma. Julkinen hallinto on viimeisen parin vuosikymmenen vuoden ajan käynyt läpi uudistumisprosessia, johon liittyvät muun muassa nykyinen tuottavuusohjelma ja palkkausjärjestelmäuudistukset. Näiden uudistusten läpiviemisessä sukupuolten tasa-arvopyrkimykset eivät saisi unohtua.

Kuntasektorilla tasa-arvosuunnitelman oli tehnyt 70 prosenttia työpaikoista. Monet kunnat ovat kuntaliitosten myötä kohdanneet ison mullistuksen, joka koskee sekä kuntalaisille tarjottavia palveluita että henkilöstöpolitiikkaa. Minkälaisista tavoitteista muodostuu yhdistyneiden kuntien tasa-arvosuunnitelma? Millaisen linjan kunnat valitsevat tasa-arvon edistämisen suhteen henkilöstöpolitiikassaan ja palveluissaan? Muutosprosessit ovat usein mahdollisuus myös tasa-arvokysymysten käsittelylle.

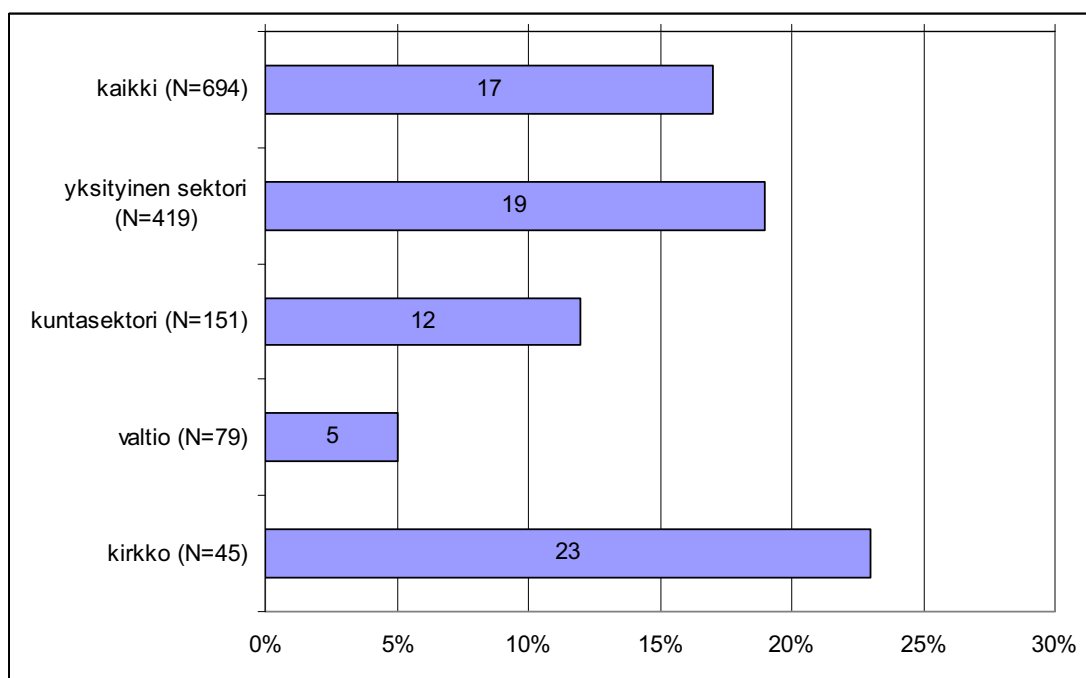
Yksityisen sektorin työpaikoista tasa-arvosuunnitelman oli tehnyt 57 prosenttia. Tiukentuneen taloustilanteen vallitessa tasa-arvoasiat nousevat entistä keskeisemmiksi ja toisaalta niiden esillä pitämisestä ja resursoinnista joudutaan kamppailemaan enemmän. Miten tasa-arvo otetaan huomioon lomauttamis- ja irtisanomistilanteissa, kun kilpaillaan jäljelle jäävistä työpaikoista? Entä taloudellisen taantumun jälkeen? Olosuhteiden muutos asettaa haasteita sekä lain muodolliselle noudattamiselle että sen hengen toteuttamiselle.

Evankelis-luterilaisen kirkon työpaikoista tasa-arvosuunnitelman oli tehnyt 58 prosenttia. Huomionarvoista on, että aikapula osoitettiin syyksi tasa-arvosuunnitelman tekemättömyydelle voimakkaimmin juuri kirkon piirissä. Tarvetta lienee siis sekä henkilöstöpolitiikan priorisoinnille että sen paremmalle resursoinnille.

Kun mietitään erilaisia toimenpiteitä, joilla kannustetaan työpaikkoja tasa-arvosuunnitteluun, tulisi ottaa huomioon työpaikkojen edustajien esittämät syyt sille, miksi lain velvoittamaa tasa-arvosuunnitelmaa ei ole tehty. Esimerkiksi tiedon puute syynä tasa-arvosuunnitelman tekemättömyydelle voi heijastella myös välinpitämättömyyttä asiaa kohtaan. Tällöin todellisen syyn selvittäminen on kyselyllä vaikeaa. Tasa-arvosuunnitteluvetoisuudesta olivat tietoisia valtiolla, kunnilla ja kirkossa melkein kaikki vastanneet. Suurinta tietämättömyyttä oli yksityisellä sektorilla, jolla 13 prosenttia vastanneista ei ollut suunnitteluvetoisuudesta tietoisia.

Kuviossa 4 on esitetty niiden työpaikkojen osuudet, jotka olivat tietoisia tasa-arvosuunnitteluvetoisuudesta, mutta joilla ei ollut tasa-arvosuunnitelmaa. Valtiosektorilla tällaisia työpaikkoja oli vertailussa vähiten. Kuntasektorilla 12 prosenttia työpaikoista tiesi suunnitteluvetoisuudesta, mutta ei ollut siitä huolimatta tehnyt tasa-arvosuunnitelmaa. Yksityisellä sektorilla vajaa viidennes eli 19 prosenttia työpaikoista tiesi vetoisuudesta, mutta ei ollut tehnyt suunnitelmaa. Eniten vetoisuudesta tietoisia työpaikkoja, joilta suunnitelma puuttuu, oli kirkon piirissä (23 %). Näille ryhmille tasa-arvosuunnitelman tekemisen kannustimena voisivat toimia tasa-arvosuunnitelman tehneiden työpaikkojen positiiviset kokemukset tasa-arvosuunnittelun hyödyistä sekä tasa-arvosuunnittelua helpottavat apuvälineet. Tällaisista välineistä on esimerkkinä jo käytössä oleva sähköinen kyselytyökalu⁷. Haasteena on, miten työpaikat saadaan tietoisiksi välineistä ja positiivisista esimerkeistä.

Kuvio 4. Työpaikkojen osuudet, jotka olivat tietoisia tasa-arvosuunnitteluvetoisuudesta, mutta jotka eivät olleet tehneet tasa-arvosuunnitelmaa, %



⁷ <http://www.tasa-arvokysely.fi>

Tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten määrän lisäksi tulee huomioida niiden laatu. Kuinka konkreettisia ovat tasa-arvoa edistävät toimenpiteet ja kuinka kattavia ja tarkkoja ovat tehdyt palkkavertailut? Henkilöstön osallistuminen tasa-arvosuunnitteluun ei ole kaikilla työpaikoilla itsestään selvää. Esimerkiksi luottamushenkilöt olivat olleet mukana tasa-arvosuunnitelman tekemisessä vain noin joka neljännellä ja palkkakartoituksen tekemisessä vain noin joka kolmannella työpaikalla.

Tasa-arvosuunnitelman toimivuutta ja toimenpiteiden tehokkuutta voidaan epäillä, jos tasa-arvosuunnitelma on tehty kauan aikaa sitten. Puolet kyselyyn vastanneiden tasa-arvosuunnitelmista oli tehty vuonna 2006 tai sitä aikaisemmin. Suurin osa tasa-arvosuunnitelmista oli voimassa toistaiseksi. Joukossa oli sellaisiakin suunnitelmia, jotka oli määritelty olemaan voimassa seuraavat kymmenen vuotta.

Palkkakartoituksen tehneiden työpaikkojen suuren määrän voi selittää se, että on todennäköisesti, että osa vastaajista oli tarkoittanut palkkakartoituksella työpaikalla tehtyä palkkojen yleistä tarkastelua, eikä heidän vastauksensa koske varsinaista tasa-arvosuunnitteluprosessin osana tehtävää naisten ja miesten palkkojen vertailua. Tätä päätelmää tukee se, että tutkimuksen tulosten perusteella yksityisellä sektorilla palkkakartoituksia on tehty enemmän kuin tasa-arvosuunnitelmia.

Sitä, onko työpaikalla tehty palkkakartoitus riittävän kattava, on vaikea arvioida. Kattavan palkkakartoituksen kriteerit ovat työpaikkakohtaisia, mutta niille on yhteistä se, että kattava kartoitus edellyttää useamman vertailun tekemistä. Kyselyn tulokset antavat aihetta epäillä, että läheskään kaikki palkkakartoitukset eivät ole kattavia.

Palkkakartoitusten laatua heikentää töiden ja työtehtävien voimakas jakautuminen sukupuolen mukaan. Palkkakartoituksiin on vaikea muodostaa riittäviä vertailuryhmiä, joissa olisi sekä nais- että miestyöntekijöitä. Jos vertailuryhmä koostuu vain muutamasta sukupuolen edustajasta, on vaarana, että yksittäisten työntekijöiden palkkasummat paljastuvat. Sopivien vertailuryhmien löytämisen vaikeus korostuu pienikokoisilla työpaikoilla. Palkkakartoituksen tekemisen haasteellisuutta peilaa myös se, että tasa-arvoaltuutetun, työnantajaliittojen ja työntekijäliittojen palkkakartoitusta koskevat ohjeet poikkeavat jonkin verran toisistaan. Työnantajaliittojen ohjeita oli palkkakartoituksen tekemisessä käyttänyt 63 prosenttia, työntekijäliittojen ohjeita 29 prosenttia ja tasa-arvoaltuutetun ohjeistusta 33 prosenttia tutkimuksessa mukana olleista työpaikoista.

Eri tahojen antamat ohjeet poikkeavat toisistaan jonkun verran. Tasa-arvovaltuutettu ohjeistaa tekemään yksityiskohtaisen palkkakartoituksen, jossa kaikkien palkanosien pitää olla vertailun kohteena. Samoin suositellaan palkkojen vertaamista yli työehtosopimusrajojen. Vertailuryhmien minimikokona pidetään kolmea henkeä. SAK:n ohjeet ovat hyvin samansuuntaiset kuin tasa-arvovaltuutetun. Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) suosittelee tarkasteluryhmän minimikooksi kuutta henkeä. EK ei anna yhtä ainoaa kaavaa, jonka mukaan vertailu pitäisi tehdä, vaan näyttää esimerkkivertailussaan, että ainakin eri henkilöstöryhmien vaativuusryhmien ja säännöllisen työajan ansioita pitää verrata. Kuntatyönantajan ohjeessa minimiryhmän koko on myös kuusi henkeä, eikä henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuva palkanosaa ole välttämätöntä ottaa vertailuun mukaan.

Palkkakartoituksen kattavuutta voidaan arvioida myös kartoituksen seurauksilla tai pikemminkin niiden puutteella: palkkakartoituksesta ei ollut 45 prosentilla työpaikoista seurannut mitään. Tämä ei todennäköisesti tarkoita sitä, että näillä työpaikoilla palkkaus olisi aina tasa-arvoinen. Sen sijaan se kertonee siitä, että palkkakartoituksen tekeminen on ollut haastava prosessi tai siitä, että palkkakartoituksen tuloksia ei ole osattu hyödyntää. Se voi kertoa myös siitä, että työpaikoilla ei ole ollut halua mahdollisten palkkaerojen kaventamiseen.

Tässä raportissa tasa-arvosuunnittelua on tarkasteltu pääasiassa määrällisesti, mutta huomioiden myös joitakin laadullisia seikkoja, kuten tasa-arvosuunnitelmien sisällön pääpiirteitä sekä suunnitteluun osallistuneita tahoja. Tässä tutkimuksessa suunnitelmien seurannasta on saatu suhteellisen positiivinen kuva. Seurannan perusteellisuutta ei pystytäkään näiden tulosten valossa arvioimaan. Kokonaiskuvan tarkentumista palvelisi tasa-arvosuunnittelun prosessuaalinen tarkastelu: miten työpaikoilla on päädytty tietynlaisiin tasa-arvosuunnitelmiin? Lisäksi olisi hyödyllistä saada laadullista tietoa eri henkilöstöryhmien edustajilta prosessiin osallistumisesta sekä heidän kokemistaan onnistumisista ja epäonnistumisista.

Nyt toteutetussa henkilöstöpäälliköille osoitetussa kyselyssä saatiin myönteinen vaikutelma tasa-arvosuunnittelusta. Tätä tulkittaessa on hyvä ottaa huomioon se, että henkilöstölle kohdennetuissa kyselyissä tulokset ovat yleensä olleet vaatimatompia. Esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimus on lähestynyt työelämän tasa-arvoa henkilöstön näkökulmasta. Työolotutkimuksen mukaan tasa-arvosuunnitelmia oli tehty vain noin joka neljännen vastaajan työpaikalla (Lehto & Sutela 2008, 106). Tämä voi viitata sekä suunnitelmien todelliseen määrään että siihen, kuinka laajasti henkilöstö tietää asiasta. Eri henkilöstöryhmien näkemysten erilaisuus kertoo ilmiön moniulotteisuudesta ja jatkotutkimuksen tarpeesta.

Mitä tasa-arvolain toimivuudesta voidaan tasa-arvosuunnittelun valossa sanoa? Tasa-arvolain toimivuuden seuranta helpottaa tasa-arvosuunnitteluvetoisuuteen liittyvien osa-alueiden yksityiskohtaisuus. Tasa-arvosuunnitteluohjeistus on aiempaa huomattavasti selkeämpää, mikä helpottaa tasa-arvosuunnitteluprosessin käynnistämistä työpaikoilla.

Tasa-arvosuunnitelman osa-alueet - selvitys, toimenpiteet ja arviointi - tulevat usein jollakin tavalla katettua. Haasteet nousevatkin esiin näiden osa-alueiden käsittelyn laadussa. Työpaikoilla näyttäisi vielä osittain puuttuvan ymmärrys suunnittelun eri osien suhteesta toisiinsa: selvitysten tuloksilla tulisi olla selkeä yhteys toimenpiteisiin, ja arviointia varten tulisi kehittää seurannan mittarit. Muodolliset ehdot täytävästä suunnittelusta pitäisi siis edetä sisällöllisempään tasa-arvoprosessiin, joka nivoutuisi kiinteämmin työpaikan muuhun henkilöstöpolitiikkaan.

Lähteet

Viralliset lähteet

HE 90/1994 Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta. URL: <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/1994/19940090>

HE 195/2004. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta. URL: <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2004/20040195>

TyVM 3/2005. Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mietintö.

Kirjallisuus

Ahponen, Sanna & Paasikoski, Anne (2003): Suunnitelmista tekoihin. Tasa-arvovaltuutetun selvitys tasa-arvosuunnittelusta työpaikoilla. Tasa-arvovaltuutetun toimisto. Sosiaali- ja terveysministeriö. Tasa-arvojulkaisuja 2003:1. Helsinki.

Heikkilä, Irmeli (2004): ”Piilossa ja esillä” sukupuoli ja tasa-arvo lappilaisissa työpaikoissa. Julkaisu Nro 64, Täyden-nyskoulutuskeskus, Lapin yliopisto.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus, Helsinki.

Nieminen, Tarja (2008): Tasa-arvobarometri 2008. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2008:24.

Palkkakartoitus. URL: <http://www.tasa-arvo.fi/Resource.phx/tasa-arvo/tasa-arvovaltuutettu/palkkakartoitus.htx>. Tasa-arvovaltuutetun suositus palkkakartoituksen sisällöstä.

STM:n komiteamietintö 2002:9. Tasa-arvolain uudistamistoimikunnan mietintö.

Tasa-arvosuunnittelun toteutuminen pirkanmaalaisissa työpaikoissa. Työelämän tutkimuskeskus. Tampereen yliopisto.
<http://www.uta.fi/laitokset/tyoelama/tasalisa/raportit/raportti01.pdf>

Selvitykset palkkakartoitusten yleisyydestä

Akavan luottamusmieskysely 2008

Haapasalmi, Jari (13.11.2007) Tasa-arvon edistäminen työpaikalla, välineenä palkkakartoitus. Luento ”Työpaikkojen tasa-arvotyön seuranta” -hankkeen ohjausryhmän kokouksessa Net Effectissä Helsingissä.

Hotti, Anne (13.11.2007) Kuntasektorin tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset syksyllä 2006. Luento ”Työpaikkojen tasa-arvotyön seuranta” -hankkeen ohjausryhmän kokouksessa Net Effectissä Helsingissä.

SAK:n luottamusmieskyselyt 2008. URL: <http://www.sak.fi/tasa-arvo>

- Weckström, Kaisa (2008) Tasa-arvolain edellyttämä sukupuolten palkkakartoit-
tus kuntatyönantajalla. Segregaatio ja sukupuolten väliset palkkaerot -hank-
keen päätösseminaari 25.4.2008, Helsinki. URL: http://www.stat.fi/segregaatio/2008-04-28_segreaatioseminaari-weckstrom.pdf
- Valtiotyönantaja (2007) Työpaikan tasa-arvosuunnittelu hyvässä vauhdissa valtiolla
2/2007
- Valtion työmarkkinalaitoksen kysely. URL: <http://www.vm.fi/vtml>
- Veirto, Antti (2006) Valmiina jäsenten puolesta. PAM:n luottamushenkilöselvitys
2006. URL: http://www.pam.fi/mp/db/file_library/x/IMG/67182/file/Luottamushenkilöselvitys06.pdf

Liite

Tasa-arvolain toimivuuden seuranta ja arviointi kyselulomake

Tasa-arvolain toimivuuden seuranta ja arviointi

Valitse vastausvaihtoehdoista työpaikkaasi parhaiten vastaava vaihtoehto.
Taulukkokysymyksissä voit valita yhden tai useamman vaihtoehdon.

Taustatiedot

1. Mihin alla olevaan sektoriin työpaikkanne kuuluu?

1. Yksityinen sektori

- a) teollisuus
b) palvelut
c) muu, mikä _____.

2. Julkinen sektori

- a) kunta
1) kunta
2) kuntayhtymä
b) valtio
1) keskushallinto
2) aluehallinto
3) paikallishallinto

3. Kirkko

- a) seurakunnat ja seurakuntayhtymät
b) järjestöt ja säätiöt

2. Työpaikkanne sijainti?

1. Etelä-Suomen lääni
2. Länsi-Suomen lääni
3. Itä-Suomen lääni
4. Oulun lääni
5. Lapin lääni
6. Ahvenanmaan lääni

3. Työpaikkanne henkilöstömäärä?

1. 30 - 49
2. 50 - 249
3. 250-

4. Työpaikkanne sukupuolijakauma

1. Naisenemmistöinen (naisia 60 – 100 %)
2. Miesenemmistöinen (miehiä 60 – 100 %)
3. Naisia ja miehiä lähes yhtä paljon

5. Vastaajan asema työpaikalla?

1. Toimitusjohtaja tai vastaava
2. Henkilöstöjohtaja tai vastaava
3. Henkilöstöassistentti, sihteeri tai vastaava
4. Joku muu, mikä? _____.

Tasa-arvosuunnitelmaan liittyviä kysymyksiä

6. Oletteko tietoisia, että tasa-arvosuunnitelma on lakisääteinen työpaikalla, joiden henkilöstömäärä on 30 tai enemmän?

1. Kyllä
2. En

7. Onko työpaikallanne tasa-arvosuunnitelma?

1. Kyllä
2. Ei
3. Tasa-arvosuunnitelma on tekeillä
4. En tiedä

Jos vastasit kyllä, siirry kysymykseen 9.

8. Miksi työpaikallanne ei ole tehty tasa-arvosuunnitelma?

1. Tiedon puute
2. Ei ole tarvetta
3. Aikapula
4. Muu syy, mikä? _____.

Vastattuasi kysymykseen 8, siirry kysymykseen 21.

9. Onko työpaikkanne tasa-arvosuunnitelma

1. Erillinen tasa-arvosuunnitelma
2. Tasa-arvosuunnitelma on osa jotain muuta työpaikan suunnitelmaa (esim. työsuojelun toimintaohjelmaa)
3. Tasa-arvosuunnitelma on yhteinen yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa
4. Useiden yksiköiden yhteinen suunnitelma
5. Joku muu, mikä? _____.

10. Nykyinen tasa-arvosuunnitelma on tehty vuonna _____.

11. Kauanko työpaikkanne tasa-arvosuunnitelma on voimassa?

1. Toistaiseksi
2. Määräajan, kuinka pitkään? _____.
3. En tiedä

12. Kuka tai ketkä olivat mukana laatimassa tasa-arvosuunnitelmaa?

	Rasti ruutuun
1. Työsuojelutoimikunta	
2. Yhteistoimintaelin	
3. Henkilöstöhallinto	
4. Luottamushenkilöt	
5. Nimetty vastuhenkilö	
6. Erillinen tasa-arvoryhmä	
7. Ulkopuolinen konsultti	
8. Joku muu, kuka?	

13. Mitä käytettiin taustaselvityksinä tasa-arvosuunnitelman tekemisessä?

	Rasti ruutuun
1. Erillinen selvitys tasa-arvotilanteesta	
2. Muita henkilöstökyselyjä (esim. työtyytyväisyys-, työilmapiirikyselyt)	
3. Henkilöstöhallinnon tilastoja	
4. Keskusteltiin tilanteesta	
5. Muuta, mikä	

14. Mitä seuraavista tasa-arvoon liittyvistä asioista tasa-arvosuunnitelmassanne on huomioitu?

	Rasti ruutuun
1. Rekrytointi	
2. Naisten ja miesten tasapuolinen sijoittuminen eri tehtäviin	
3. Uralla eteneminen	
4. Palkkaus ja muut työsuhteen edut	
5. Työolojen kehittäminen sekä naisille että miehille soveltuviksi	
6. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	
7. Syrjintä	
8. Häirintä	
9. Muu, mikä?	

15. Millaisia käytännön toimenpiteitä suunnitelma on tuottanut?

16. Mitkä tahot vastaavat toimenpiteiden toteuttamisesta?

17. Onko suunnitelman toteutumista seurattu?

1. Kyllä → a) osana henkilöstöpoliittista seuranta
b) seuranta tapahtuu tasa-arvoryhmässä
c) seuranta tapahtuu yt-ryhmässä
d) seuranta tapahtuu jotenkin muuten, miten _____
2. Ei

18. Raportoidaanko suunnitelman toteutumisesta johdolle?

1. Kyllä
2. Ei

19. Miten tasa-arvosuunnitelmasta on tiedotettu?

1. Koulutus- ja keskustelutilaisuuksissa
2. Perehdytysmateriaalissa
3. Työpaikan tiedotteessa / henkilöstölehdessä
4. Suunnitelma löytyy intranetistä
5. Jollain muulla tavalla, millä? _____.

20. Kysymyksessä 14 kysyttiin tasa-arvosuunnitelman sisältöä. Miten suunnitelma on edistänyt tasa-arvoa eri aihepiireissä?

	Hyvin	Kohtalaisesti	Ei vaikutusta	Aihe ei ole suunnitelmasamme
1. Rekrytointi				
2. Naisten ja miesten tasapuolinen sijoittuminen eri tehtäviin				
3. Uralla eteneminen				
4. Palkkaus ja muut työsuhteen edut				
5. Työolojen kehittäminen sekä naisille että miehille soveltuviksi				
6. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen				
7. Syrjintä				
8. Häirintä				
9. Muu, mikä?				

Palkkakartoitukseen liittyviä kysymyksiä

21. Tasa-arvolaki edellyttää tekemään palkkakartoituksen osana tasa-arvosuunnitelmaa. Onko työpaikallanne tehty palkkakartoitus?

1. Kyllä
2. Ei
3. En tiedä

Jos vastasit ei tai en tiedä, kysely päättyy. Ole hyvä ja palauta kysely mukana seuranneessa vastauskuoressa.

22. Miten vertailu palkkakartoituksessa tehtiin?

	Rasti ruutuun
1. Verrattiin työpaikan miesten ja naisten palkkoja	
2. Verrattiin eri ammattiryhmien miesten ja naisten palkkoja	
3. Verrattiin eri henkilöstöryhmien miesten ja naisten palkkoja	
4. Verrattiin eri osastojen naisten ja miesten palkkoja	
5. Verrattiin palkkoja yli työehtosopimusten	
6. Verrattiin eri palkkausjärjestelmiä keskenään	
7. Verrattiin osa-aikaisten ja kokoaikaisten palkkoja	
8. Verrattiin määräaikaisten ja vakituisten palkkoja	
9. Muulla tavalla, millä?	

23. Miten palkkoja vertailtiin?

	Rasti ruutuun
1. Verrattiin säännöllisen työajan keskipalkkoja	
2. Verrattiin kokonaispalkkoja	
3. Verrattiin palkkoja palkanosittain	
4. Muuten, miten	

24. Onko verrattu, miten naiset ja miehet ovat sijoittuneet eri vaativuusluokkiin?

1. kyllä → a) nais- ja miesvaltaisissa töissä käytettiin samoja arviointikriteerejä
b) nais- ja miesvaltaisissa töissä käytettiin eri arviointikriteerejä
2. Ei
3. Vaativuudenarviointia ei ole tehty

25. Onko verrattu, miten naiset ja miehet ovat sijoittuneet henkilökohtaisen suoritusarvioinnin eri luokkiin?

1. Kyllä
2. Ei
3. Suoritusarviointia ei ole tehty

26. Ketkä ovat olleet mukana tekemässä palkkakartoitusta?

	Rasti ruutuun
1. Henkilöstöhallinto	
2. Luottamusmiehet	
3. Tasa-arvoryhmä	
4. Johto	
5. Joku muu, kuka?	

27. Millaisia ohjeita palkkakartoituksen tekemisessä käytettiin?

	Rasti ruutuun
1. Tasa-arvovaltuutetun ohjeistuksia	
2. Työntajaliittojen ohjeita	
3. Työntekijäliittojen ohjeita	
4. Jotain muuta, mitä?	

28. Kenellä on tieto palkkakartoituksen tuloksista?

	Rasti ruutuun
1. Henkilöstöhallinnolla	
2. Luottamusmiehillä	
3. Tasa-arvoryhmällä	
4. Johtolla	
5. Työntekijöillä	
6. Jollain muulla, kenellä?	

29. Ovatko palkkakartoituksen johtopäätökset ja toimenpiteet osa tasa-arvosuunnitelmaa?

1. Kyllä
2. Ei

30. Mitä haasteita palkkakartoituksen toteuttamisessa on ollut?

	Rasti ruutuun
1. Työpaikan tietojärjestelmistä vaikea saada sopivaa tietoa palkkauksesta	
2. Epätietoisuus siitä, miten kartoitus tulisi tehdä	
3. Naiset ja miehet toimivat eri tehtävissä	
4. Vertailtavat ryhmät ovat liian pieniä	
5. Työntekijöillä ja työnantajalla erimielisyyksiä toteuttamistavassa	
6. Pelko siitä, että tulokset eivät ole kaikille ryhmille mieluisia	
7. Huoli siitä, että yksittäisten työntekijöiden palkat paljastuvat	
8. Muuta, mitä?	

31. Havaittiinko palkkakartoituksessa eroja naisten ja miesten palkkauksessa?

1. Kyllä
2. Ei

32. Jos havaittiin palkkaeroja sukupuolten välillä, mistä ne johtuivat?

	Rasti ruutuun
1. Naiset ja miehet toimivat eri tehtävissä	
2. Naiset ja miehet ovat eri asemissa	
3. Henkilökohtaisesta suoriutumisesta	
4. Koulutuksesta	
5. Työskentelyvuosista	
6. Eroja ei osattu selittää	
7. Tulospalkkauksesta	
8. Muusta, mistä?	

33. Mitä toimenpiteitä palkkakartoituksesta on seurannut?

	Rasti ruutuun
1. Työn vaativuuden arviointi	
2. Työnkuvien ja tehtävänimikkeiden läpikäynti	
3. Palkkausjärjestelmän uudistus	
4. Palkkojen korjaaminen	
5. Tarkempi palkkaerojen selvittäminen	
6. Jotain muuta, mitä?	
7. Ei mitään	

KIITOS VASTAUKSESTASI! Ole hyvä ja palauta lomake mukana seuranneessa vastauskuoressa.

- 2009: 1 Sikiön poikkeavuuksien seulonta. Seulonta-asetuksen täytäntöönpanoa tukevan asiantuntijaryhmän muistio. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2754-4 (nid.) ISBN 978-952-00-2755-1 (PDF)
- 2 Selvitys EVO-pisteitä tuottaneista terveystieteellisistä julkaisuista vuosilta 2003-2005. (Vain verkossa) ISBN 978-952-00-2756-8 (PDF)
- 3 Mielenterveys- ja päihdesuunnitelma. Mieli 2009 –työryhmän ehdotukset mielenterveys- ja päihdetyön kehittämiseksi.
ISBN 978-952-00-2767-4 (nid.) ISBN 978-952-00-2768-1 (PDF)
- 4 Raskaan olevien päihdeongelmaisten naisten hoidon varmistaminen –työryhmän raportti. (Vain verkossa) ISBN 978-952-00-2769-8 (PDF)
- 5 Yhtenäiset kiireettömän hoidon perusteet 2009.
ISBN 978-952-00-2770-4 (nid.) ISBN 978-952-00-2771-1 (PDF)
- 6 Enhetliga grunder för icke-brådskande vård 2009.
ISBN 978-952-00-2772-8 (inh.) ISBN 978-952-00-2773-5 (PDF)
- 7 Skenaarioita sosiaalimenoista. Terveystieteellisen vaikutukset ja analyysimallin esittely.
ISBN 978-952-00-2774-2 (nid.) ISBN 978-952-00-2775-9 (PDF)
- 8 Sosiaali- ja terveysministeriön toimintasuunnitelma vuodelle 2009. (Vain verkossa)
ISBN 978-952-00-2776-6 (PDF)
- 9 Salme Kallinen-Kräkin . Kaste-ohjelman valtakunnallinen toimeenpanosuunnitelma vuosille 2008-2011. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2777-3 (nid.) ISBN 978-952-00-2778-0 (PDF)
- 10 Sosiaaliturvan uudistamiskomitean (SATA) ehdotus sosiaaliturvan kokonaisuudistuksen keskeisistä linjauksista. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2779-7 (nid.) ISBN 978-952-00-2780-3 (PDF)
- 11 Katja Uosukainen, Hanna-Leena Autio, Minna Leinonen. Tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset Suomessa 2008. (Moniste)
ISBN 978-952-00-2781-0 (nid.) ISBN 978-952-00-2782-7 (PDF)

